

# 泰国

## “新常态”下的经济概览及HR观点

2020年9月

美世(泰国)

welcome to brighter

# 2020 年全球经济增长展望

-4.9%  
全球

-8.0%  
美国

-10.2%  
欧洲

-5.8%  
日本

-2.0%  
东盟5国

信息来源: World Economic Outlook Update - June 2020, International Monetary Fund (IMF)



## 泰国经济状况

2020年GDP增长和通货膨胀率估值分别为-8.1%和-1.7%。绩效薪酬增长预计为4.7%，如果排除高科技行业的工资冻结，总体薪酬增长为5.0%

	Year 2018	Year 2019	Year 2020F *	Year 2021F *
GDP 增长	4.1%	2.4%	-8.1%	5.0%
通货膨胀率	1.1%	0.7%	-1.7%	0.9%
失业率	1.1%	1.0%	1.0%	1.0%
高科技行业薪酬增长 (绩效)	5.0%	5.0%	4.7%	4.7%
高科技行业薪酬增长 (总体)	5.5%	5.0%	5.0%	5.0%

Remark: \* F = 预测数据,

\*\* 根据总体薪酬数据中基本工资数据

**-12.2%**  
Q2 GDP 同比增长,  
22年来最低水平

**-8.1%**  
2020年GDP增长预测

**-1.7%**  
通货膨胀率下降



增长率下降的  
主要因素

- 边境封锁对旅游行业的影响
- 持续的全球贸易战
- 泰铢升值
- 公共与私立投资的减少
- 消费指数下降

# 应对全球疫情爆发期间的业务挑战

## 最为关键的雇主风险



业务中断及颠覆



生产力降低与不理想的绩效表现



成本提升



重新雇用和员工培训成本 - 经济与社会影响层面

## 疫情期间的工作趋势

“32% 的企业正在将全职员工替换成临时员工，从而达到节省成本的目的。”<sup>1</sup>



新的劳动力（即零工经济，临时员工）



提高远程办公程度



拓宽雇主角色为员工提供安全保障

# 企业组织如何在泰国应对当前挑战？

您在2020年中劳动力规划的重点是什么？ \*



29%  
通过招聘弥补当前空缺



1%  
扩张



58%  
招聘冻结



3%  
裁员



9%  
其它

局势平息后的预估冻结时间 \*\*

	%	n
照常运营即刻解除冻结	29%	21
1-3 月	25%	18
4-6 月	17%	12
>6 月	29%	21

Based on responses from (\*) 124 organizations, and (\*\*) 72 organizations.

那些员工最有可能受到劳动力规划的影响？

员工分类	%	n
1 专业员工	67%	83
2 准专业员工	49%	61
3 管理层员工	40%	50
4 临时员工	39%	48
5 高管员工	28%	35
6 其他员工	16%	20

## 定义解释

高管：包括提供战略远景和/或战术/战略指导的组织负责人，职能负责人和子职能负责人。

管理：管理和监督专业人员专注于指定区域内的战术，落实实施活动。管理职业流中的级别通常具有三个或更多直接报告。

专业人士：对专业，技术学科或专业负责的个人贡献者，但可以管理两个或更少的员工。可以指导其他较低级别的专业人员的工作或管理流程和程序。

准专业人士：个人贡献者提供与组织相关的支持或服务（行政或文书），或在“亲身实践”的环境中运作的角色，以支持日常业务活动（例如，技术，生产或工艺水平）。

# 绩效与激励

# 新冠疫情爆发前后薪酬预算增长%

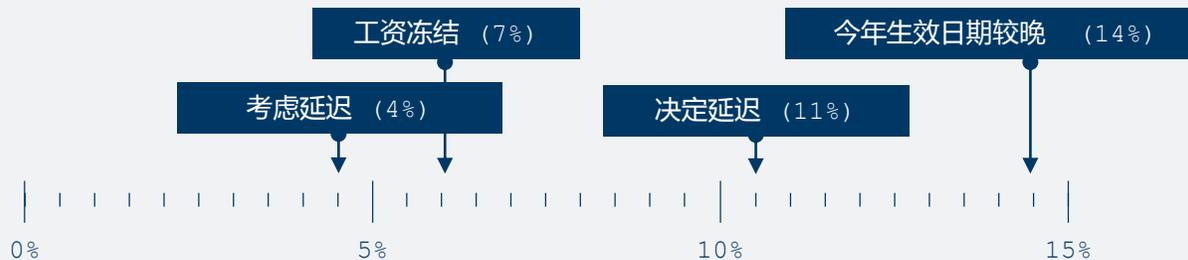
贵公司是否已经落实了2020年绩效激励的增长？

64%  
是的，已经实施

36%  
还没有实施

通常44%的企业在四月、17%企业在一月、15%的企业在六月发放绩效激励奖金

出于何种原因2020年激励增长没有得到实施？



5%  
初始预算百分比

4%  
调整后预算百分比

对2020年激励增长预算进行如何调整？

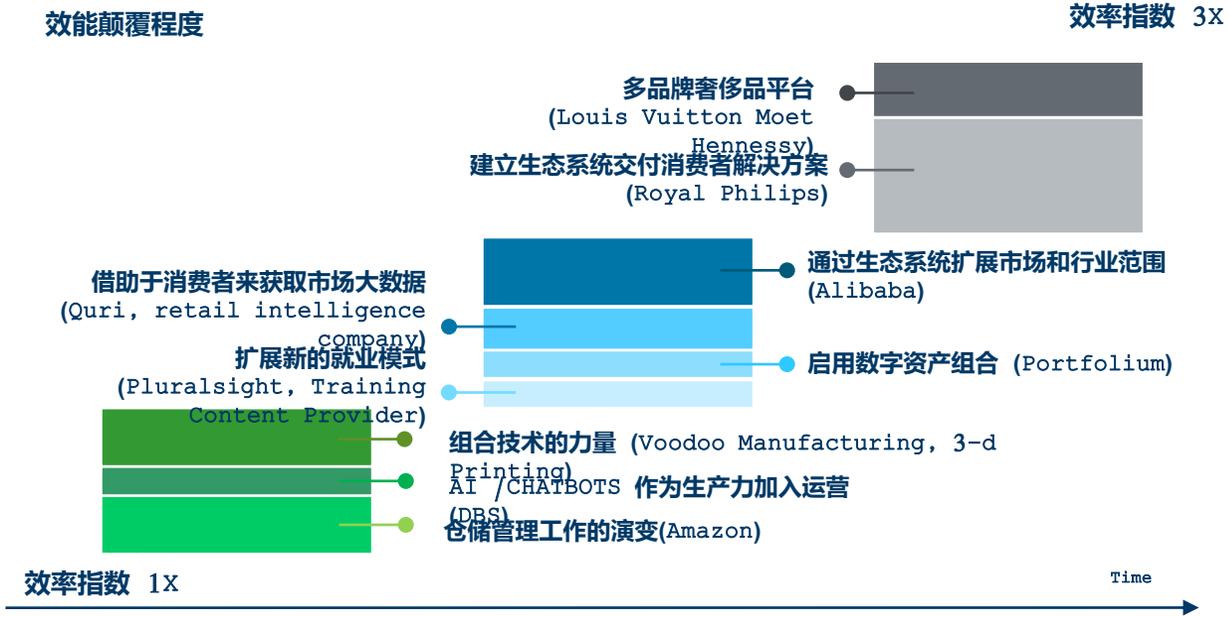
82%  
预算没有发生变化

12%  
预算缩减

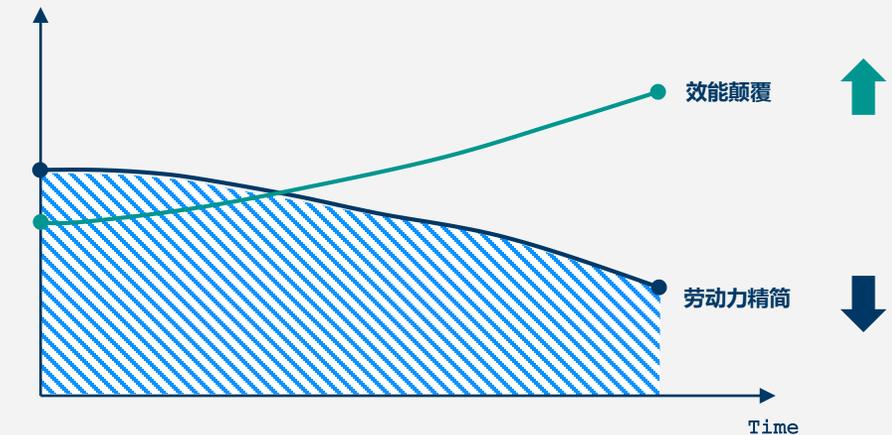
5%  
预算需要以进一步调整

\* 如上数据为中位值。  
\* 根据21个组织的回复。由于数据点不足，无法提供行业信息。

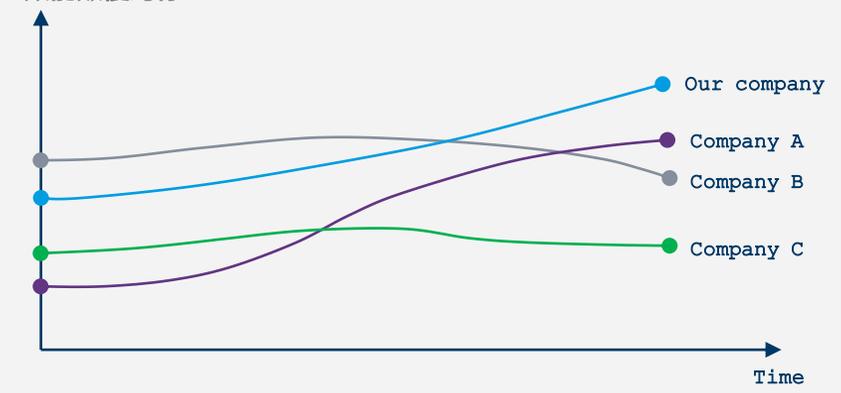
# 美世观点：业务简化 & 劳动力规划



效能颠覆 vs 劳动力精简



效能颠覆对标

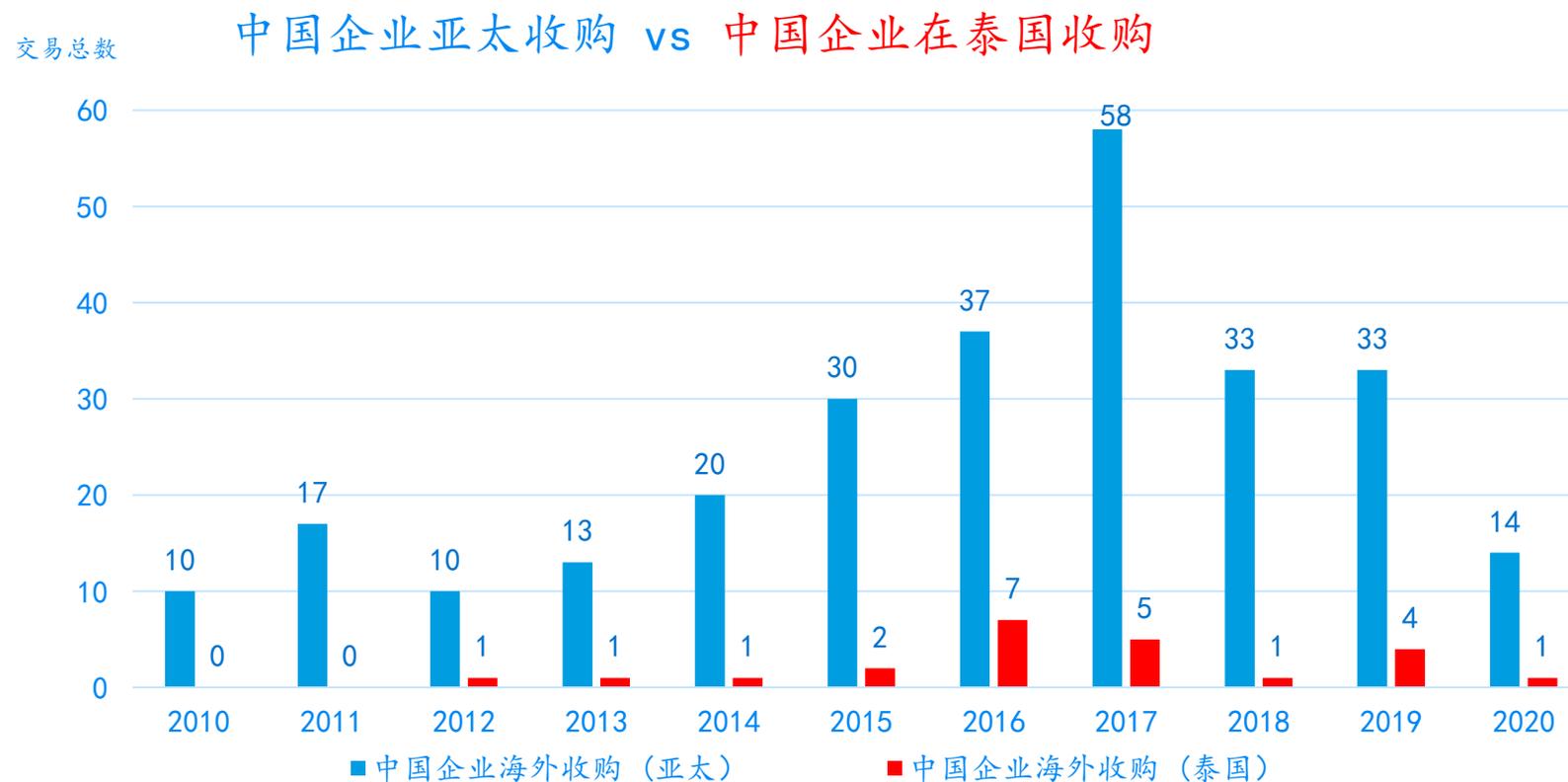


- 业务运营的简化意味着彻底提高每个职能部门的运营效率，如：通过业务流程重、数字化、流程自动化与IT技术实施
- 在大多情况下，这包括对现有劳动力结构进行调整，如：外包、战略合作以及使用合同工
- 对同业者的效率指数进行定期的对标研究，发现提升效能的方法
- 拥有明确效能颠覆计划的企业组织会更为有效的简化组织并管理未来所需的劳动力

中资企业跨境并购观点：

**泰国**

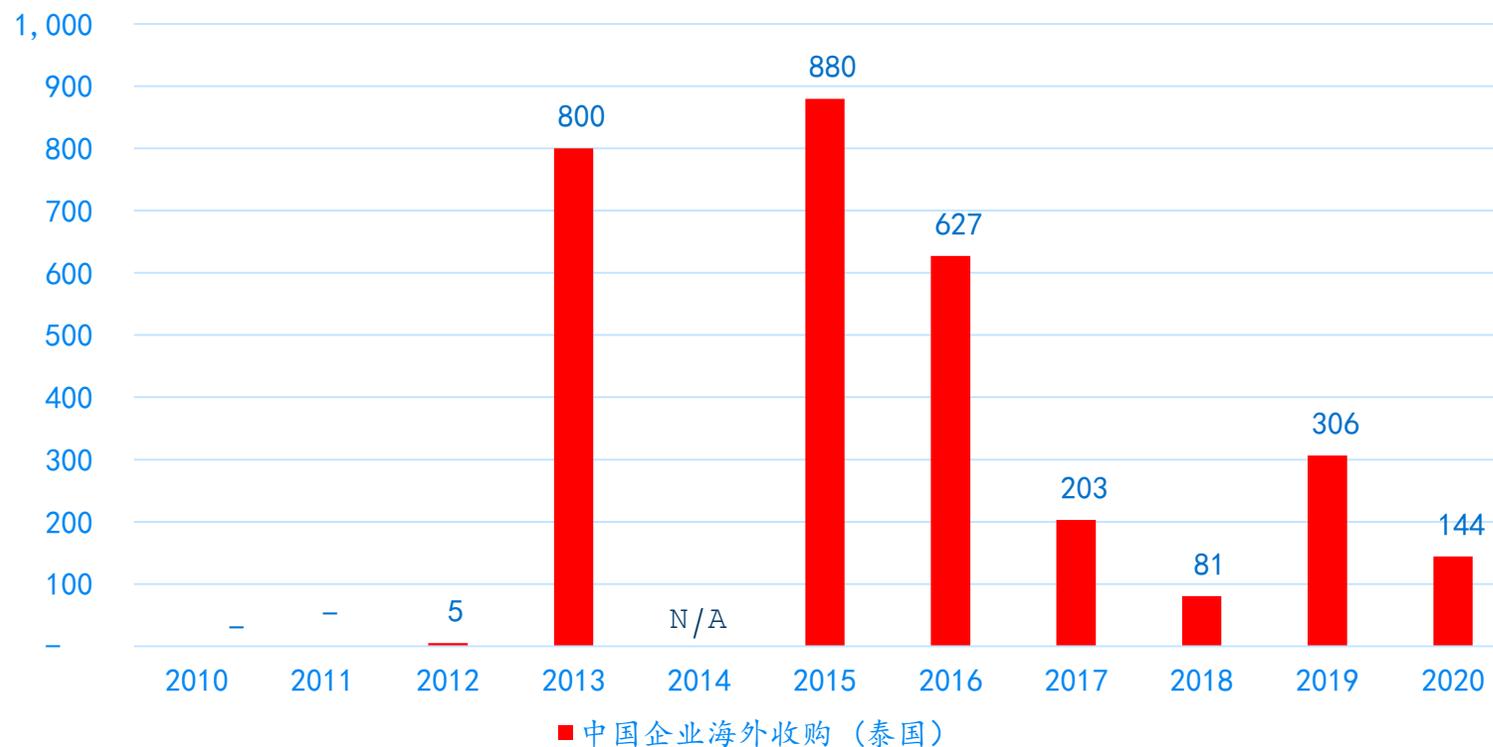
# 中国企业跨境交易



# 中国企业跨境交易

交易总价值

(USD百万)

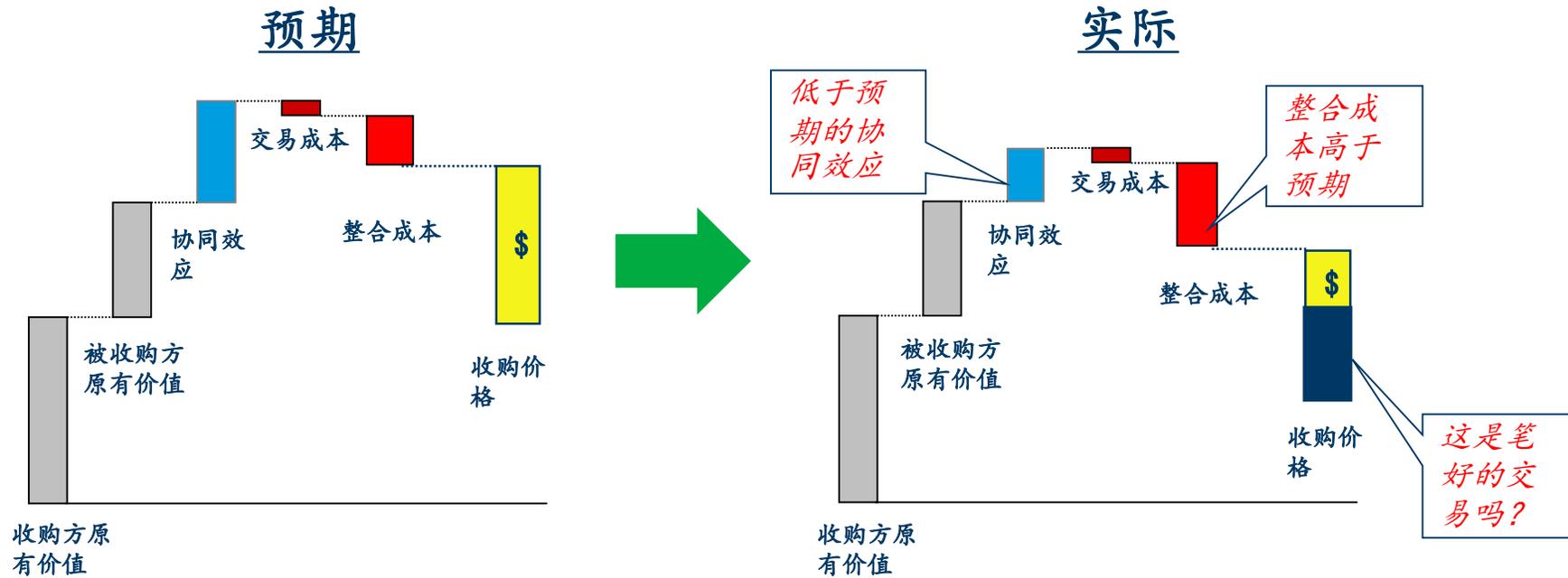


# 约有60%至70%的并购案以失败告终

战略是否正确?

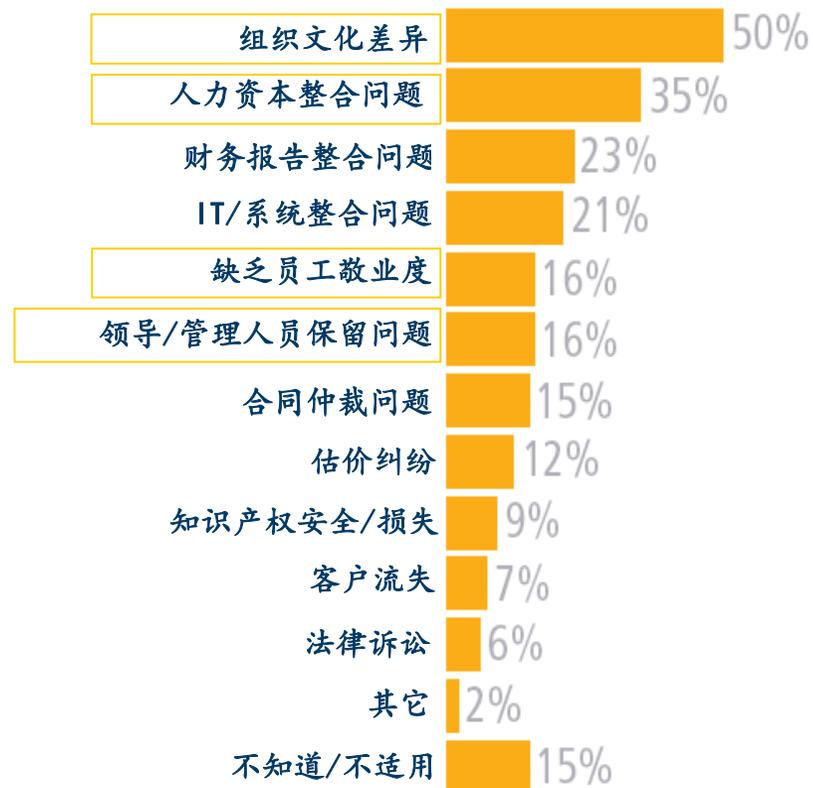
财务的预测是否合理?

执行是否合理?



# 投资并购涉及的人员问题重要性

您所面对的最重要的交易相关问题是? ...\* “进行并购” 仅仅是一个开始



“ . . . . 组织文化差异和人员整合问题是并购交易中最突出的两个挑战. . . . ”

“并购交易本身是复杂艰难的，特别是跨国并购更加如此。并购各方都有独特的组织文化...不能识别和管理文化差异的并购将经历更加缓慢、更加痛苦的整合过程...”

# 美世近期研究针对未来交易影响最大的人员问题

\*美世调研报告：《并购交易中的人才风险》下载链接：<http://ow.ly/ZgXBG>



人才保留

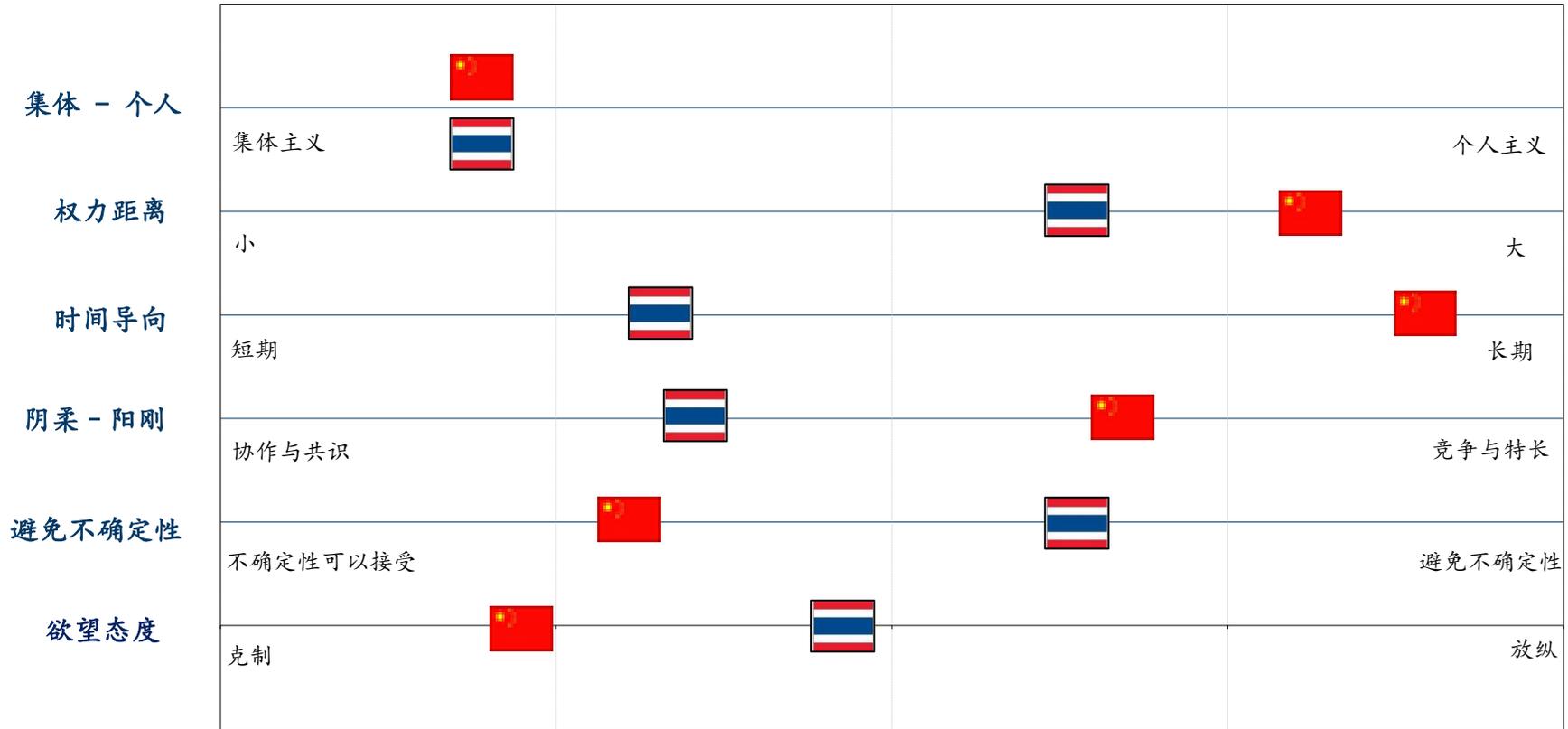
文化/组织契合度

领导团队  
(影响新公司的  
高管/管理  
团队质量)

薪酬与福利水平  
(与市场水平对标)

人才供应和识别、  
人才评估和定位

# 中国和泰国文化比较



100

\*Geert Hofstede, Geert Jan Hofstede, Michael Minkov, "Cultures and Organizations, Software of the Mind", Third Revised Edition, McGraw Hill 2010,

# 中国企业出海人力资源管理常见问题



# 人才海外派遣：不同用工及付薪形式

用工形式		类别	付薪方法
派出后返派回国（12个月以上）		长期派遣	派出国平衡表
派出后返派回国（3-12个月）		短期派遣	每日津贴
派出后返回（3个月以内）		出差	出差津贴
已在当地		当地雇佣的 （外籍）员工	派驻国薪酬 或派驻国薪酬+
出国学习或工作后返回本国		海归	派驻国薪酬 或派驻国薪酬+

